



60-917-01

קורס מספר:

מבחני מיון

שם הקורס:

הרצאה

סוג הקורס:

תשע"ז שנת

שנה / סמסטר:

2 ש"ש ניקוד: 2

היקף שעות:

[פרטי התקשרות עם המרצה](#)

ד"ר ליאת בסיס

שם המרצה:

12/07/2016

תאריך עדכון אחרון:

מטרות הקורס / תוצרי הלמידה\*:

### רקע

כל הארגונים מגייסים עובדים חדשים ובוחרים אותם באמצעות תהליכי ברירה ומיון שונים. מטרת הקורס הנה להבין כיצד לסייע לארגון בבחירת עובדים בצורה תקפה, יעילה והוגנת. הקורס משלב ידע תיאורטי מהספרות המקצועית בעולם לצד דוגמאות ותרגילים מהמיון בישראל. בתוך הקורס:

- נכיר סוגים שונים של מבחנים וכלי הערכה כמו מבחני אישיות, מבחנים קוגניטיביים, ראיון, נתונים ביוגרפיים, ומבחני מצב
- נלמד מתי וכיצד להשתמש במבחני המיון המקובלים בפסיכולוגיה תעסוקתית בארץ ובעולם
- נדון בסוגיות ותהליכים רלבנטיים כמו ניתוח עיסוק, הבדלים בין תרבויות במבחנים, ניהול רושם, הדרכת מעריכים, מחקרי תוקף, שימוש בנתוני הערכה לצרכי קידום ועוד.

תיאור הקורס:

### מבנה הקורס ורשימת קריאה

סמסטר א'	
שבוע נושא	קריאה
מבוא: עקרונות במיון, כלי המיון וקריטריונים לאיכות	Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. <i>Psychological Bulletin</i> , 124, 262-274.
1	

	המדירה ותהליך מיון שלם	
<p>Cook, M. (1988). (1993). Personnel Selection and Productivity. Wiley New York. Chap 2</p> <p><u>או</u></p> <p>Peterson, N.G., Jeanneret, P.R. (2007). Job analysis: overview and description of deductive methods. Whetzel, D.L. (Ed); Wheaton, George R. (Ed), (2007). Applied measurement: Industrial psychology in human resources management, (pp. 13-56). New York, NY: Taylor &amp; Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates.</p>	ניתוח עיסוק	2
<p>Cole, M.S., Field, H.S., Giles, W.F. (2003). What Can We Uncover about Applicants Based on Their Resumes? A Field Study, <i>Applied HRM Research</i>, 8(2),51-62.</p> <p>Oswald, F.L., Schmitt, N., Kim, B.H., Ramsay, L.J., &amp; Gillespie, M.A. (2004). Developing a biodata measure and situational judgment inventory as predictors of college student performance. <i>Journal of applied psychology</i>, 89 (2) 187-207.</p>	קורות חיים ושאלונים ביוגרפיים	3
<p>Trull, T. J., Useda, J. D., Costa, P. T., &amp; McCrae, R.R. (1995). <a href="#">Comparison of the MMPI-2 Personality Psychopathology Five (PSY-5), the NEO-PI, and NEO-PI—R.</a> <i>Psychological Assessment</i>, 7(4), 508-516.</p> <p>Ben-Shakhar, G., Bar-Hilel, M., Bilu, Y, Ben-Abba,, E., &amp; Flug, A. (1986). Can Graphology Predict Occupational Success? Two Empirical Studies and Some Methodological Ruminations. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 71(4), 645-653.</p>	מבחני אישיות	4
<p>Berry, C. M., Sackett, P. R., &amp; Wiemann, S. (2007). A review of recent development in integrity test research. <i>Personnel Psychology</i>, 60, 271-301.</p>	מבחני יושרה ומבחני דילמות SJT	5

<p>Lievens, F., Peeters, H., &amp; Schollaert, E. (2008). <a href="#">Situational judgment tests: A review of recent research</a>. <i>Personnel Review</i>, 37(4), 426-441.</p>		
<p>Harel, G.H., Arditi-Vogel, A., &amp; Janz, T. (2003). Comparing the validity and utility of behavior description interview versus assessment center ratings, <i>Journal of Managerial Psychology</i>, 18( 2), 94 – 104.</p> <p>וגם</p> <p>Taylor, P.J., Pajo, K., Cheung, W., &amp; Strinfield, P. (2004). <a href="#">Dimensionality and validity of a structured telephone reference check procedure</a>. <i>Personnel Psychology</i>, 57(3), 745-772.</p>	<p><b>ראיונות ומידע מממליצים</b></p>	<p>6</p>
<p>-----</p>	<p><b>איך זה נראה בשטח – פאנל אנשי גיוס</b></p>	<p>7</p>
<p>Thornton, G.C.III, &amp; Mueller-Hanson, R.A. (2004). Developing organizational simulations: A guide for practitioners and students. Mahwah, NJ: Erlbaum. In basket exercises. pp. 115-129.</p> <p>Hermelin, E., Lievens, F., &amp; Robertson, I.T. (2007). The Validity of Assessment Centres for the Prediction of Supervisory Performance Ratings: A meta-analysis, <i>International Journal of Selection and Assessment</i>, 15 (4), 405-411.</p>	<p><b>מבחני מצב(דינמיקה קבוצתית) כולל התנסות באבחון באמצעות מחוונים</b></p>	<p>8</p>
<p>Anastasi, A. (1989) Psychological Testing. New York: Mcmillan. Ch 12</p>	<p><b>מבחני כישורים שכליים פיתוח מבחנים וניתוח פריטים – שיעור יישומי</b></p>	<p>9</p>

לימוד התיאוריה מתוך השדה – שימוש בניתוח תהליכי המיון כחקרי מקרה לתורת המיון	הצגת אבחון תהליכי מיון	10-13
---	------------------------	-------

סמטר ב		
קריאה	שבוע נושא	
Segrest Purkiss, S. L., Perrewé, P. L., Gillespie, T. L., Mayes, B. T., & Ferris, G. R. (2006). Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 101, 152–167.	הטיות בהערכה	1
Kravitz, D.A. (2008). The diversity-validity dilemma: Beyond selection. <i>Personnel Psychology</i> , 61, 173-193.	סוגיות במיון רב תרבותי	2
Anastasi, A. (1989) Psychological Testing. New York: Mcmillan. Ch 3	סוגיות אתיות במיון	3
Anderson, N., & Witvliet, C. (2008). <a href="#">Fairness reactions to personnel selection methods: An international comparison between the Netherlands, the United States, France, Spain, Portugal, and Singapore.</a> <i>International Journal of Selection and Assessment</i> , 16(1), 1-13.	תוקף נראה ועמדות כלפי מבחני מיון	
Schwartzwald, J., Koslowsky, M, & Mager-Bibi, T, (1999). Peers ratings versus peer nominations during training as predictors of actual performance criteria. <i>Journal of applied behavioral science</i> , 35, 360-372.	הערכת עובדים לצרכי קידום והערכת עמיתים	4
Society for Industrial and Organizational Psychology, INC. (2003). Principles of validation and use of personnel selection (4th ed), <a href="http://www.siop.org">/http://www.siop.org</a> :from	מחקרי תוקף	5
Ellis, A.P.J., West, B.J., Ryan, A. M., & Seshon, R. P. (2002). The Use of Impression Management Tactics in	ניהול רושם	6

Structured Interviews: A Function of Question Type? <i>Journal of Applied Psychology</i> , 87(6), 1200-1208.		
-----	שימוש במערכות ברירה ומיון בצה"ל – ד"ר יאיר נעם	7
Kleinmuntz, B. (1990). Why we still use our heads instead of formulas: Toward an integrative approach. <i>Psychological Bulletin</i> , 107, 296-310.	מודלים של קבלת החלטות במיון	8
איך מקבלים החלטות בשטח!?	הרצאת אורח	9
	תרגילי סיכום מה צופן העתיד	10-12

דרישות קדם: ■

אין

חובות / דרישות / מטלות \*\*: ■

### מטלות

#### מסטר א'

הצגה וניהול דיון בכיתה של מערכת מיון של ארגון מסוים (אמית, אפשר באופן חסוי) ולצידה לפחות שלוש ביקורות והצעות מנומקות ומבוססות לשיפור במערכת המיון – עבודה בזוגות.

#### מסטר ב'

הגשה והצגה של עבודה (מסמך + מצגת) הכוללת אחד מהשניים:

- מחקר אמפירי שימושי בתחום הסינון הראשוני (משתנים המשפיעים על אפקטיביות הסינון הראשוני) (50 נבדקים) (זוגות אחרים מסמסטר א)

או

- הטמעת שיפור שהוצע עבור הארגון שהוצג בסמסטר א'. תיאור הפיתוח, ביצוע פיילוט והערכת אפקטיביות השינוי

(אותם זוגות)

הציון המסכם יורכב משקלול של 3 מרכיבים: 40% ציון עבודה סמסטר א' & 40% ציון עבודה סמסטר ב' & 20% תלמידאות (נוכחות פיזית והשתתפות פעילה בשיעורים).

■ מרכיבי הציון הסופי:

הציון המסכם יורכב משקלול של 3 מרכיבים: 40% ציון עבודה סמסטר א' & 40% ציון עבודה סמסטר ב' & 20% השתתפות פעילה בשיעורים ובמצגות הסיום.

■ ביבליוגרפיה:

הרשימה מופיעה בטבלה המפרטת את מפגשי הקורס

■ שם הקורס באנגלית:

selection tests

\* תוצרי הלמידה (learning outcomes) הן הצהרות המציינות במפורש מה הלומדים צפויים להשיג בסוף תקופת הלימוד בקורס. תוצרי הלמידה מוגדרים במונחים של הישגי ידע, הבנה, כישורים, יכולות ו/או עמדות שהלומד מצופה להדגים כתוצאה מהתנסותו הלימודית האקדמית בקורס. לפרטים נוספים [לחץ כאן](#).

\*\* המדריך: איך תימנע מעבירות אתיות בהגשת עבודות. לקריאה [לחץ כאן](#).